

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Tuti Anggraeni

Fakultas Teknik, Perencanaan dan Arsitektur UNWIM

Tutianggraeni01@gmail.com

ABSTRACT : This study aims to improve competence and motivation on the performance of employees in the CV. Rifa Corporation Bandung, from the period of 2016 - 2017. Motivation has a positive and significant relationship to employee performance which means employee competence in improving employee performance. This is in accordance with the statement from Nyhan (1999) which is essentially about work motivation at a higher level than empirical relationships with a performance at a higher level. Simultaneous competency and motivation on employee performance CV. Rifa Corp. amounting to 55.4% which means Competence and motivation determine the optimization of employee performance CV. Rifa Corp. amounting to 55.4% while the rest are influential variables in addition to competency and work motivation of employees. Competence has a positive and significant influence on employee performance, which means that employee competencies determine employee performance improvement at CV. Rifa Corporation. This is consistent with the statement from Spencer & Spencer (1993) which proves that competence is part of the personality that can predict or improve the effectiveness of individual performance.

Keywords: competence, motivation, employee performance

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang ada di CV. Rifa Corporation Bandung, dari periode tahun 2016 – 2017. Hasilnya menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa kompetensi pegawai menentukan optimasi pencapaian kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Nyhan (1999) yang intinya bahwa motivasi kerja pada tingkat yang lebih tinggi memiliki hubungan secara empirik dengan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Rifa Corp. sebesar 55,4% yang artinya bahwa Kompetensi dan motivasi menentukan optimasi pencapaian kinerja pegawai CV. Rifa Corp. sebesar 55,4% sedangkan sisanya merupakan pengaruh variable lain selain kompetensi dan motivasi kerja pegawai. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa kompetensi pegawai menentukan optimasi pencapaian kinerja pegawai di CV. Rifa Corporation. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Spencer & Spencer (1993) yang intinya bahwa kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu.

Kata Kunci: kompetensi, motivasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan misi ini dari CV. Rifa Corporation untuk pelayanan prima kepada masyarakat. Prasarana dan sarana kerja

menjadi perhatian utama karena pelayanan prima kepada masyarakat selalu sejalan dengan fasilitas yang sesuai dengan dinamika perkembangan dan kualitas manajemen data, dengan tujuan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan

mengendalikannya harus didukung dengan data dan analisis yang baik yang disusun berdasarkan asas keterpaduan, keserasian, keselarasan, dan keseimbangan serta yang paling penting yang berkaitan dengan SDM adalah keterbukaan, kebersamaan dan kemitraan serta akuntabilitas.

Beberapa masalah yang lazim muncul berkaitan dengan tugas dan fungsi Kepagawaian CV. Rifa adalah kinerja pegawainya. Hal ini diungkapkan juga pada misi dari CV. Rifa Corporation yaitu mewujudkan pegawai yang profesional dengan tujuan meningkatkan kinerja CV. Rifa Corporation. Sasaran untuk mencapai tujuan tersebut yaitu tercapainya peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai serta tercapainya sarana dan prasarana memadai dan SOP pelayanan CV. Rifa..

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mitchel bahwa kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchel, 1978 : 152 dalam buku kinerja pegawai oleh Lijan, 2012 : 9). Dari teori tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai akan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pegawai dan motivasi pegawai dalam berkerja. Sehingga Mitchel memformulasikan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan dikalikan dengan motivasi.

$$\text{Kinerja} = \text{kemampuan} \times \text{Motivasi}$$

Peningkatan kualitas kinerja pegawai merupakan konsekuensi logis dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi serta pengembangan tuntutan reformasi terhadap pelaksanaan tugas pegawai di Cv. Rifa Corporation.

Tabel Error! No text of specified style in document.-1 Data Kinerja Pegawai di CV. Rifa Corporation Tahun 2015

No	Komponen	Realisasi	Target
----	----------	-----------	--------

1	Kehadiran	78%	100%
2	Pengetahuan/Keahlian	74%	100%
3	Kerjasama	82%	100%
4	Disiplin Waktu	76%	100%
5	Kualitas Pekerjaan	80%	100%

Sumber : Hasil Dokumentasi CV.Rifa Coop Bandung

Dari hasil observasi awal penulis melalui pengamatan di lapangan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi diduga masih belum optimal sesuai dengan yang diharapkan oleh owner CV. Rifa Coop, keadaan ini dapat dilihat dari beberapa kendala yang dihadapi oleh CV. Rifa Coop, terutama yang disebabkan oleh latar belakang pendidikan, keterampilan dan keahlian yang kurang sesuai dengan yang diharapkan, ketaatan terhadap peraturan, serta penghargaan terhadap hasil kerja individu pun masih belum jelas, penjelasan tersebut sesuai dengan Laporan tahunan 2016 yang menyebutkan bahwa salah satu permasalahan utama adalah masih kurangnya sumber daya manusia (SDM) baik dari segi kuantitas maupun kualitas dibandingkan dengan beban kerja yang dilaksanakan di CV.Rifa Corporation.

Tabel Error! No text of specified style in document.-2 Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai	%
1	SD	3	5,45
2	SMP	0	0,00
3	SMA	8	14,55
4	D3	3	5,45
5	S1	33	60,00
6	S2	8	14,55
Jumlah		55	100,00

Sumber : CV.Rifa. Coop Tahun 2016

Perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan (diklat). Namun dengan melihat data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 55 pegawai yang terdapat di hanya 16 orang yang mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dari setiap individu pegawainya sehingga hal ini akan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai di CV. Rifa

itu sendiri melihat beban kerja di CV. Rifa yang tidaklah mudah.

Kemudian selain daripada tingkat kompetensi pegawainya, motivasi pegawai merupakan salah satu hal penting dalam melihat kinerja seorang pegawai, hal ini berkaitan dengan adanya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan harus diselesaikan dengan waktu yang ditentukan.

Tabel Error! No text of specified style in document.-3 Indikator Motivasi Pegawai

No	Indikator	Realisasi (%)	Target (%)
1	Tanggungjawab	80	100
2	Ketaatan	76	100
3	Kejujuran	72	100
4	Prestasi kerja	80	100
5	Kepuasan Kerja	78	100

Sumber : Hasil Dokumentasi CV. Rifa Coop

Dengan adanya permasalahan pada kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan target serta untuk mengetahui realitas mengenai yang sebenarnya kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”.

a. Identifikasi Masalah

Dari deskripsi latar belakang di atas, identifikasi masalah peneliti ini adalah kompetensi dan motivasi pegawai. Kedua indikator tersebut pada gilirannya mempengaruhi kinerja para pegawai CV. Rifa Corporation. Kompetensi berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan seseorang. Sedangkan motivasi kerja berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia ketika melaksanakan pekerjaan atau menampilkan unjuk kerja (*job performace*). Jika kebutuhan kompetensi para pegawai tersebut terpenuhi maka pegawai itu diasumsikan mempunyai motivasi kerja yang pada gilirannya akan memiliki prestasi kerja yang tinggi tak terkecuali pada pegawai CV. Rifa Coopotion.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pada pegawai CV. Rifa Cooperation
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai CV. Rifa Cooperation.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada CV. Rifa Cooperation.
4. Bagaimana pengaruh tingkat kompetensi dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada CV. Rifa Cooperation, baik secara simultan maupun parsial.

b. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

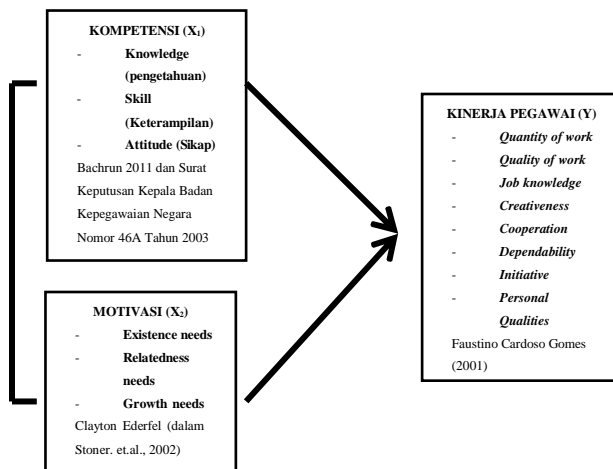
Tujuan penelitian ini dimaksudkan adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kompetensi pegawai CV. Rifa Cooperation.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat motivasi pegawai CV. Rifa Cooperation.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai CV. Rifa Cooperation.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat kompetensi dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai CV. Rifa Cooperation.

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan Ilmu Manajemen, lebih spesifik lagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terkait dengan kompetensi, motivasi serta kinerja karyawan pada suatu organisasi. Dalam hal ini organisasi swasta.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menempatkan kompetensi dan motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi (variabel X1) dan (variabel X2) sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel Y). Adapun Paradigma Penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar Error! No text of specified style in document.-1 Paradigma Penelitian

Penelitian ini dibuat bersifat deskriptif dan verifikatif, dengan demikian jenis penelitian yang dilakukan adalah untuk memperoleh deskripsi mengenai variabel – variabel yang akan diteliti serta memverifikasi untuk pengujian hipotesis sebelumnya. Sehingga metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan manajemen dan lebih khusus lagi yaitu pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai dengan metode *description survey* dan *explanatory suvey*.

Penelitian ini dilakukan melalui penelitian survei yang merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, berupa wawancara dan penyebaran kuisioner yang diambil dari suatu populasi. Mengingat tujuan umum dari penelitian ini adalah mengukur pengaruh variabel independen (kompetensi dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Unit analisis dalam penelitian ini adalah CV. Rifa Cooperation Bandung, sedangkan unit pengamatan dalam penelitian ini adalah pegawai CV. Rifa Cooperation.

Operasionalisasi Variabel. Pada penelitian ini konsep – konsep variabel yang diteliti ada tiga yaitu : Kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kompetensi dan Motivasi Kerja merupakan variabel independen (*independent variable*) sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel dependen (*dependent variable*).

Variabel – variabel ini akan diukur oleh instrument pengukuran dalam bentuk kuisioner yang bersifat tertutup yang memenuhi persyaratan – persyaratan skala likert. Untuk setiap jawaban akan diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Agar dapat memperlancar dalam pengumpulan data dan pengukurannya maka

masing-masing varibel dan sub variabel dalam penelitian ini akan didefinisikan secara rinci untuk kemudian dijabarkan ke dalam masing-masing dimensi dan indikator serta skala pengukurannya yang menjadi operasional variabel dalam penelitian ini.

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut. (ada dalam lampiran)

Sumber dan data/informasi adalah data yang dapat memberikan informasi sesuai permasalahan dan fokus penelitian yaitu data sekunder dari dokumentasi atau laporan yang tersedia pada instansi terkait, sedangkan data primer yang bersumber dari penelitian empirik dari instansi sebagai responden yaitu pegawai instansi yang merespon dan menjawab pertanyaan – pertanyaan peneliti, baik secara lisan maupun tulisan.

Untuk meneliti pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai maka diperlukan data primer dan data sekunder dengan cara sebagai berikut :

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), digunakan untuk mendapaTkan data sekunder, yaitu pencarian bahan dan teori-teori dengan memepalajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah studi atau literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*), digunakan untuk mendapatkan data primer yang itu dengan malakukan pengamatan dan observasi langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan serta memperoleh data dan informasi mengenai masalah yang sedang diteliti.

Kemudian cara penentuan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda sensus, dimana ukuran populasi relatif sedikit, sehingga untuk menjaga validitas dan reabilitas pengukuran dalam penelitian ini diambil secara sensus (parametrik). Hal ini sesuai dengan teori menurut M. Subana (2001:116) bahwa “*bila jumlah populasi sedikit, sempit, sebentar, maka secara sensus tepat diterapkan. Pada dasarnya penelitian dengan secara sensus lebih baik dari pada cara sampling, sebab cara sensus lebih mempresentasikan populasinya*”. Sehingga

berdasarkan teori tersebut maka responden yang diambil adalah seluruh pegawai yang terdapat di CV. Rifa Cooperation yaitu sebanyak 55 orang.

Sumber data yang diperoleh penulis dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung untuk memperoleh data-data yang diperlukan serta ditujukan kepada pegawai dengan cara tanya jawab dengan responden.
- Kuesioner, daftar pertanyaan yang dibuat dalam bentuk sederhana dengan metode pertanyaan tertutup yang diberikan kepada pegawai.
- Observasi dan Dokumentasi, mengamati kegiatan pegawai serta pengumpulan data-data sekunder berupa laporan, catatan mengenai kepegawaian.

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis analisis yaitu analisis deskriptif (terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif) dan analisis uji statistik (untuk pengujian data kuantitatif berupa pengujian hipotesis).

Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif atau analisis kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab. Adapun untuk teknis analisis kuantitatif yang digunakan adalah teknik "*Path Analysis Multivariatif*" dengan analisis jalur. Dengan menggunakan analisis tersebut diharapkan dapat memperoleh generalisasi mengenai penelitian ini secara komprehensif.

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara dan kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah yaitu :

1. Persiapan

Persiapan mencakup pengumpulan dan pemeriksaan kelengkapan lembar kuesioner serta pemeriksaan kebenaran cara pengisian.

2. Tabulasi

Setelah dilakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*Scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan. Kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal 5, nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independent X1, X2, X3, ..., X5 dan variabel dependent Y yaitu

sebagai berikut (X1,Y), (X2,Y), (X3,Y), ..., (X5,Y) dan (X1, X2, ..., X5, Y).

3. Penerapan data pada pendekatan penelitian Data hasil tabulasi ditetapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian.

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai maka data diolah dengan menganalisa sikap responden terhadap setiap butir kuesioner untuk melihat hasil penilaian responden (positif/negatif) pelaksanaan variabel yang diteliti yang menggunakan analisis *Skala Likert's*.

Berdasarkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data sebelumnya dan karena tingkat pengukuran skala dari kuesioner adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI).

Langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil jawaban responden, untuk setiap pertanyaan dihitung frekuensi setiap pilihan jawaban.
- Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban..
- Untuk setiap pertanyaan tentukan nilai untuk Z dalam setiap pilihan jawaban.
- Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

- Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan:

$$\text{Skala} = \text{Scale Value} + \text{Scale Value}_{\text{minimum}} + 1$$

Kemudian dilanjutkan dengan menyiapkan pasangan dari variabel independent dan dependent dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis.

Sebelum dilakukan penyebaran instrumen, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reabilitas instrume. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Corelation Product Moment*, Sugiyono (2006:182) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi Pearson antara item dengan variabel yang bersangkutan
 x = Skor item dalam variabel x
 y = Skor item dalam variabel y
 n = jumlah responden

Instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi $> 0,3$ (Sugiyono, 2006:392), sedangkan pengujian reabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, yang menggunakan tool SPSS Ver 12,0 (Sekaran, 2000:329). Adapun rumus matematikanya adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right)$$

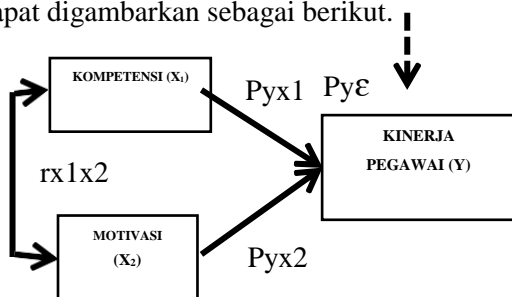
Dimana :

K = jumlah variable manifes yang membentuk variabel item

S_j^2 = varians dari item ke- j

S_x = varians dari jumlah keseluruhan item

Untuk menganalisis dan meneliti pengaruh diantara variabel penelitian terhadap kinerja pegawai, maka data tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian dengan analisis jalur (*Analysis Path*) atau analisis korelasi person, karena untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat, analisis korelasi person sama dengan analisis jalur (rayid, 1998 : 6). Secara struktural paradigma penelitian keseluruhan dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar Error! No text of specified style in document.-2 Diagram Keterkaitan Antara Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dimana :

x_1 : Kompetensi

x_2 : Motivasi

y : Kinerja

ϵ : Faktor lain yang mempengaruhi

rx_1x_2 : Korelasi antara variabel x_1 dan x_2

Pyx_1 : Koefisien jalur pengaruh variabel x_1 dengan variabel y

Pyx_2 : Koefisien jalur pengaruh variabel x_2 dengan variabel y

$Py\epsilon$: Koefisien jalur ppengaruh variabel ϵ (variabel lain yang tidak diteliti/diamati dalam penelitian ini) terhadap variabel y

Persamaan struktur jalur adalah

$$Y = P_{rx1}X_1 + P_{rx2}X_2 + \epsilon_1$$

Berdasarkan hipotesis konseptual yang

diajukan terlihat bahwa hubungan antara variabel bisa merupakan hubungan regresi multiple/berganda atau regresi simpel/ sederhana. Dengan demikian persamaan regresi multipelnya adalah :

$$y = f(X_1, \dots, X_k, \epsilon)$$

dan persamaan regresi sederhana adalah :

$$y = f(X; \epsilon)$$

Jika hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis statistik maka :

$$H_0 : Pyx_1 = Pyx_2 = 0$$

$$H_1 : \text{sekurang-kurangnya ada sebuah } Pyxi = 0, i = 1, 2.$$

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$F_0 = \frac{(n-k-1) \sum_{i=1}^k (P_{yxi}) r_{yxi}}{k(1 - \sum_{i=1}^k (P_{yxi}) r_{yxi})}$$

Dalam hal ini hipotesis yang diajukan adalah kompetensi dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan dengan rumus statistik yaitu :

Tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel(0,05)(n-k-1)}$

Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel(0,05)(n-k-1)}$

Kriteria uji, tolak H_0 jika $F_0 > F_{\alpha; (k, n-k-1)}$ dengan $F_{\alpha; (k, n-k-1)}$ didapat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 5\%$, derajat bebasnya, $db1=k$, dan $db2 = n-k-1$.

Jika hipotesis umum (simultan) dalam penelitian signifikan, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk sub hipotesis yaitu :

- Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Adapun dalam menghitung analisis jalur secara parsial dalam hal ini r_{yxi} adalah korelasi antara variabel X_i dan Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Menghitung koefisien korelasi ganda R_{x1x2Y} dengan rumus :

$$r_{x1x2y} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2r^2_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}{1 - r^2_{x1x2}}}$$

2. Menentukan koefisien kausalitas $rx1, x2, Pyx1, Pyx2$
3. Menghitung pengaruh lingkungan (pengaruh lainnya)

$$p_{ey} = \sqrt{1 - r_{x1x2y}^2}$$

4. Keputusan penerimaan atau penolakan H_0
 - a. Rumusan hipotesis operasional secara parsial (P_{yx1})

$H_0 : P_{yx1} = 0$, tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja

$H_i : P_{yx1} \neq 0$, terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja

- b. Rumusan hipotesis operasional secara parsial (P_{yx2})

$H_0 : P_{yx2} = 0$, tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja

$H_i : P_{yx2} \neq 0$, terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja

- c. Rumusan hipotesis operasional secara simultan

$H_0 : P_{yx1} = P_{yx2} = 0$, tidak terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja

$H_i : P_{yx1} = P_{yx2} \neq 0$, terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja

- d. Kriteria keputusan

Tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel(0,05)(n-k-1)}$

Tolak H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel(0,05)(n-k-1)}$

$$\text{Dimana } t = \frac{P_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1-r^2_{y(x1x2)})cn}{(n-k-1)}}}$$

Tolak H_0 , jika $t_{0i} \geq t_{(\alpha; n-k-1)}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Pegawai Cv. Rifa Cooperation

Kompetensi merupakan cerminan dari keterampilan dan pengetahuan seseorang atau dapat pula dikatakan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi juga dapat dikatakan yaitu merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kompetensi mencakup melakukan sesuatu, tidak hanya pengetahuan pasif. Sebagai contoh yaitu seseorang pegawai mungkin pandai, akan tetapi jika pegawai itu tidak menterjemahkan kepandaianya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, maka kepandaian pegawai itu tidak akan berguna.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan 55 pegawai yang dijadikan responden, maka dibawah ini dapat terungkap tentang kompetensi dari pegawai yang diukur melalui tingkat orientasi pencapaian kinerja, tingkat perhatian terhadap kualitas kinerja, tingkat perhatian terhadap efisiensi kerja, tingkat keahlian dalam bekerja, tingkat keterampilan individu dalam bekerja, Tingkat kemampuan dalam mengendalikan emosi saat mengalami tekanan, Tingkat kemampuan pegawai untuk bekerja

secara efektif pada berbagai situasi, dan Tingkat kemampuan pegawai dalam memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tujuan organisasi. Secara lebih rinci mengenai aspek – aspek kompetensi dapat dilihat pada tabel dan uraian di bawah ini.

A. Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Seluruh Variabel Kompetensi

Secara keseluruhan, tanggapan pegawai terhadap variabel-variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel Error! No text of specified style in document.-4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

Sumber : Hasil Analisis Tahun 2017

Keterangan :

ST = Sangat Tinggi (Sangat Positif)

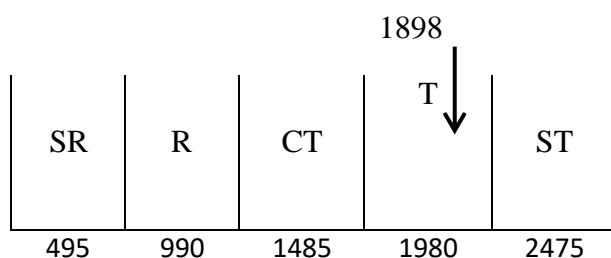
T = Tinggi (Positif)

CT = Cukup Tinggi (Cukup Positif)

R = Rendah (Negatif)

SR = Sangat Rendah (Sangat Negatif)

Berdasarkan hasil kuisioner dapat dilihat bahwa variabel kompetensi, seperti yang terlihat pada tabel diatas diperoleh skor sebesar 1898. Adapun untuk skor tertinggi pada variabel kompetensi adalah dilihat dari skor jawaban maksimum ($R_{maks} = 2475$) sedangkan untuk skor jawaban minimum ($R_{min} = 495$). Kedua hasil ini kemudian.



Melihat rentang dari hasil skor total untuk variabel kompetensi maka dapat dilihat bahwa variabel kompetensi berada diantara jawaban ber kriteria tinggi. Hal ini

menjelaskan bahwa pegawai CV. Rifa Corporation menanggapi positif terhadap kompetensi dengan indikator pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawainya itu sendiri, sehingga hal ini dapat mendorong kinerja pegawai yang berada di CV. Rifa..

Motivasi Pegawai CV. Rifa Corporation

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau lembaga mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, maka dari itu mengingat pentingnya peran sumber daya manusia didalam suatu organisasi atau lembaga sumber daya manusia dijadikan sebagai salah satu faktor penentu dari kesuksesan suatu organisasi atau lembaga.

Hartono mengatakan (2005:4) bahwa motivasi merupakan suatu keinginan untuk

No	Indikator	No Pertanyaan	SkorTanggapanResponden					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
			5	4	3	2	1			
			ST	T	CT	R	SR			
1	Pengetahuan (Knowledge)	1	0	15	27	12	1	55	166	275
2		2	6	29	15	5	0	55	201	275
3		3	2	42	10	1	0	55	210	275
	Sub Jumlah								577	825
4	Keterampilan (Skill)	4	34	19	2	0	0	55	252	275
5		5	21	31	3	0	0	55	238	275
6		6	20	31	4	0	0	55	236	275
	Sub Jumlah								726	825
7	Sikap (Attitude)	7	9	25	19	2	0	55	206	275
8		8	4	33	16	2	0	55	204	275
9		9	5	12	36	2	0	55	185	275
	Sub Jumlah								595	825
JumlahKeseluruhan									1898	2475

berusaha sekuat-kuatnya mencapai tujuan organisasi, dipengaruhi oleh kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individual. Motivasi secara umum berhubungan dengan segala usaha untuk mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah seseorang yang secara terus menerus mencoba melakukan hal yang terbaikserta bersedia meluangkan waktu dan usaha ekstra untuk melakukan pekerjaannya. Pegawai yang

memiliki motivasi kerja yang rendah adalah seseorang yang sering kali tidak mau

No	Indikator	No Pertanyaan	SkorTanggapanResponden					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
			ST	T	CT	KT	SR			
			5	4	3	2	1			
1	Existence Needs	1	4	13	28	10	0	55	176	275
2		2	6	9	30	10	0	55	176	275
3		3	3	13	29	7	3	55	171	275
4		4	3	11	29	12	0	55	170	275
5		5	15	30	6	4	0	55	221	275
6		6	6	15	28	6	0	55	186	275
Sub Jumlah									1100	
7	Relatedness Needs	7	0	10	15	20	10	55	135	275
8		8	0	23	16	12	4	55	168	275
9		9	0	4	19	25	7	55	130	275
10		10	2	14	33	6	0	55	177	275
Sub Jumlah									610	
11	Growth Needs	11	5	13	23	14	0	55	174	275
12		12	9	13	23	10	0	55	186	275
13		13	7	19	21	8	0	55	190	275
14		14	3	17	16	11	8	55	161	275
15		15	4	11	16	20	4	55	156	275
Sub Jumlah									867	
Jumlah									2577	4125

mencoba melakukan yang terbaik untuk melakukan pekerjaannya, serta jarang sekali meluangkan waktu dan usaha ekstra untuk melakukan pekerjaannya. Secara lebih rinci mengenai aspek – aspek motivasi dapat dilihat pada uraian di bawah ini.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa pegawai menanggapi pernyataan mengenai keyakinan pegawai terhadap tingkat transparansi dalam sistem penilaian kinerja adalah tidak yakin. Sama seperti pada pernyataan dalam tanggapan sebelumnya, hal tersebut mengartikan bahwa pegawai merasa bahwa penilaian kinerja terhadap mereka masih belum transparan

sehingga mereka merasa tidak puas dengan hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan terhadap mereka. Oleh karena itu diperlukan kebijakan mengenai evaluasi kinerja yang lebih terbuka agar dapat memberikan penilaian yang valid terhadap

pegawai, sehingga memberikan rasa kepuasan terhadap mereka atas penilaian kinerja mereka.

B. Rekapitulasi Tanggapan CV. Rifa Coorporation Terhadap Seluruh Variabel Motivasi

Secara keseluruhan, tanggapan pegawai terhadap variabel-variabel motivasi di CV. Rifa Coorporation dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Error! No text of specified style in document.-5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Sumber : Hasil Analisis Tahun 2017

Keterangan :

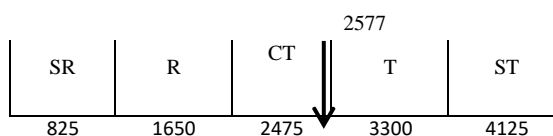
ST = Sangat Tinggi (Sangat Positif)

T = Tinggi (Positif)

CT = Cukup Tinggi (Cukup Positif)

R = Rendah (Negatif)

SR = Sangat Rendah (Sangat Negatif)



Berdasarkan hasil kuisioner dapat dilihat bahwa variabel kompetensi, seperti yang terlihat pada tabel diatas diperoleh skor sebesar 2577. Adapun untuk skor tertinggi pada variabel kompetensi adalah dilihat dari skor jawaban maksimum ($R_{maks} = 4125$) sedangkan untuk skor jawaban minimum ($R_{min} = 825$). Kedua hasil ini kemudian.

Melihat rentang dari hasil skor total untuk variabel motivasi diatas maka dapat dilihat bahwa variabel motivasi berada diantara jawaban ber kriteria cukup tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi pegawai menanggapi cukup positif atau berarti bahwa motivasi pegawai berada pada

level yang cukup. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa untuk indikator *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* sudah bisa dianggap baik, namun untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja maka aspek-aspek tersebut perlu ditingkatkan kembali terutama untuk aspek *relatedness needs* mengenai hubungan antar individu pegawainya dan hubungan antara pegawai dengan masyarakat. Hal tersebut dapat ditingkatkan salah satunya dengan cara melakukan pelatihan dalam komunikasi serta menambah kegiatan sosialisasi yang berkaitan dengan masyarakat yang bisa membuat para pegawai banyak berhubungan dengan masyarakat secara langsung.

Kinerja Pegawai CV. Rifa Cooperation

Mangkunegara (2004:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Bernadin dan Russel (2003:397) mengatakan bahwa kinerja pegawai tergantung kepada kemampuan usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output.

Aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang pegawai menurut Gomes (2001:135) antara lain :

- a. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- b. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapan.
- c. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

- d. *Creativiness* yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan keterampilan.
- e. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk berkerjasama dengan orang lain.
- f. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercayakan dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. *Initiative* yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas – tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal quality* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan tamahan, dan integritas pribadi.

Dari teori-teori tersebut maka kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan) standar yang telah ditentukan). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengukuran kinerja dapat berfungsi sebagai alat yang dapat digunakan untuk mengetahui kinerja pegawai, disamping itu dapat pula menggambarkan potensi dari seorang pegawai. Adapun unsur – unsur kinerja pegawai yang dilihat sesuai dengan teori Gomes yaitu *Quantity of work*, *Quality of work*, *Job knowledge*, *Creativiness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative*, dan *Personal quality*. Secara lebih rinci mengenai aspek – aspek kinerja dapat dilihat pada uraian di bawah ini.

C.Rekapitulasi Tanggapan Pegawai CV. Rifa Cooperation Terhadap Seluruh Variabel Kinerja

Secara keseluruhan, tanggapan pegawai terhadap variabel-variabel kinerja di CV. Rifa Cooperation dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Error! No text of specified style in document.-6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Sumber : Hasil Analisis Tahun 2017

Keterangan :

ST = Sangat Tinggi (Sangat Positif)

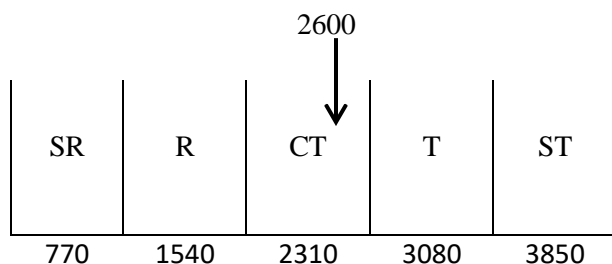
T = Tinggi (Positif)

CT = Cukup Tinggi (Cukup Positif)

R = Rendah (Negatif)

SR = Sangat Rendah (Sangat Negatif)

Berdasarkan hasil kuisioner dapat dilihat bahwa variabel kompetensi, seperti yang terlihat pada tabel diatas diperoleh skor sebesar 2600. Adapun untuk skor tertinggi pada variabel kompetensi adalah dilihat dari skor jawaban maksimum ($R_{maks} = 3850$) sedangkan untuk skor jawaban minimum ($R_{min} = 770$). Kedua hasil ini kemudian.



Melihat rentang dari hasil skor total untuk variabel kinerja diatas maka dapat dilihat bahwa variabel kinerja berada diantara jawaban berkriteria cukup tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai menanggapi cukup positif atau berarti bahwa kinerja pegawai berada pada level yang cukup. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa untuk indikator Quantity of work, Quality of work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, dan Personal Quality sudah bisa dianggap cukup, namun untuk meningkatkan kinerja pegawai maka aspek-aspek tersebut perlu ditingkatkan kembali terutama untuk aspek *Dependability* yaitu kesadaran akan pekerjaannya, *Initiative* yaitu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, kemudian *Personal Quality* yang menyangkut

No	Indikator	No Pertanyaan	SkorTanggapanResponden					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
			ST	T	CT	KT	SR			
			5	4	3	2	1			
1	Quantity of Work	1	9	19	16	11	0	55	191	275
2		2	3	8	20	14	10	55	145	275
Sub Jumlah									336	
3	Quality of Work	3	7	16	19	10	3	55	179	275
4		4	8	18	21	8	0	55	191	275
Sub Jumlah									370	
5	Job Knowledge	5	8	13	26	8	0	55	186	275
6		6	8	20	17	10	0	55	191	275
Sub Jumlah									377	
7	Creativeness	7	7	22	14	6	6	55	183	275
8		8	11	22	18	4	0	55	205	275
Sub Jumlah									388	
9	Cooperation	9	13	19	16	7	0	55	203	275
10		10	12	22	15	6	0	55	205	275
Sub Jumlah									408	
11	Dependability	11	11	18	19	7	0	55	198	275
12	Initiative	12	12	13	23	7	0	55	195	275
13	Personal Quality	13	8	14	26	7	0	55	188	275
14		14	4	6	16	19	10	55	140	275
Sub Jumlah									328	
Jumlah									2600	

menyangkut kepribadian serta integritas pribadi pegawainya.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Rifa Corporation baik secara simultan maupun secara parsial

Untuk mengungkap pengaruh sebuah variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lain, dapat digunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Pada analisis jalur ini besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik langsung maupun tidak langsung dapat diketahui. Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis, baik pengujian secara keseluruhan ataupun secara individual.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Cv. Rifa Corporation, dilakukan dengan menggunakan

analisis jalur (*path analysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS release 12. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel di bawah ini.

Tabel Error! No text of specified style in document.-7 Matriks Korelasi Antar Variabel

Correlations			
	KOMPETENSI	MOTIVASI	KINERJA
KOMPETENSI	1	.901 ^{**}	.725
Pearson Correlation			
Sig. (2-tailed)		.000	.000
N	55	55	55
MOTIVASI	.901	1	.726
Pearson Correlation			
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	55	55	55
KINERJA	.725	.726 ^{**}	1
Pearson Correlation			
Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	55	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : hasil output SPSS

Kriteria keeratan hubungan antara variabel mengacu pada pendapat yang dikemukakan Sevilla et.al (1997) yang menyatakan bahwa *“high or low correlation, depends generally on the nature of variables being studied. You may, how ever the following categorization wich most specialists in statistics usually agree with”*. Secara rinci keeratan kriteria korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel Error! No text of specified style in document.-8 Tabel Korelasi

Correlation (r)	Indication
Between +/- 0.80 – 1.00	High correlation
Between +/- 0.60 – 0.79	Moderately high correlation
Between +/- 0.40 – 0.59	Moderately Correlation
Between +/- 0.20 – 0.39	Low Correlation
Between +/- 0.10 – 0.19	Negligible correlation

1. Hubungan variabel antara Kompetensi (X_1) dengan variabel Motivasi kerja (X_2), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar

0.901. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Kompetensi yang dilaksanakan dengan Motivasi kerja pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria sangat tinggi

2. Hubungan variabel antara Kompetensi (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.725. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Kompetensi yang dilaksanakan dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria tinggi
3. Hubungan variabel antara Motivasi kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.726. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Motivasi kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria tinggi.

Proporsi untuk diagram jalur adalah dua buah variabel bebas (X_1 dan X_2) yang mempunyai hubungan antar variabel, dan masing-masing variabel bebas (X), serta hubungan korelasional dari variabel diluar (X_1 dan X_2) residu terhadap variabel tak bebas (Y). Adapun langkah-langkah untuk menghitung *path analysis* (analisis jalur) adalah sebagai berikut :

$$P_{Yxi} = \sum_{j=1}^k CR_{ij} r_{yx_j} \quad I = 1,2$$

Dan pengaruh secara keseluruhan X_1 sampai X_2

$$R^2_{YX_1 X_2 \dots X_7} = \sum_{i=1}^p p_{YX_i} r_{YX_i} = 0.554$$

Sedangkan koefisien jalur variabel lainnya diluar variabel X_1 sampai X_2 ditentukan melalui :

$$p_{Y1\epsilon1} = \sqrt{1 - R^2_{YX_1 X_2}} = 0.668$$

Artinya bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0.554 atau 55.4% variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama mempengaruhi Y , dan

sisanya 0.446 atau 44.6% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh positif antara Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk mengetahui apakah variabel bebas, yaitu Kompetensi (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dimana statistik hipotesis dapat dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :

$$H_0 : P_{YX1} = P_{YX2} = 0$$

Tidak Terdapat Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$$H_1 : P_{YX1} = P_{YX2} \neq 0$$

Terdapat Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui statistik uji F, dengan ketentuan terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari perhitungan menggunakan software SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Error! No text of specified style in document.-9 Pengujian Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	689.094	2	344.547	32.341	.000 ^a
	Residual	553.992	52	10.654		
	Total	1243.085	54			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, ternyata F_{hitung} sebesar 32.341 lebih besar dari t_{tabel} 2.84 ($F_0 > F_\alpha : (k, n-k-1)$ ($32.341 > 2.84$), sehingga hipotesis diterima atau H_0 ditolak. Berarti *pengujian individu dengan hipotesis dapat terus dilakukan* yaitu:

2) Pengujian Hipotesis Secara Individu (Parsial)

Pengujian secara individu dilakukan ketika pengujian secara simultan menolak hipotesis nol berarti sekurang-kurangnya ada satu koefisien jalur yang tidak sama dengan nol. Pengujian ini

digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas apakah secara individu signifikan atau tidak. Karena pengujian secara keseluruhan menghasilkan uji yang signifikan, maka analisis selanjutnya dilakukan dengan pengujian secara individu (pengujian secara parsial).

Statistik uji untuk setiap hipotesis :

$$t_{oi} = \frac{\beta_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R_{Y_i, X_i X_i})}{n - k - 1}} Cr_{ii}}, \quad i = 1, 2, 3 \text{ (output SPSS lihat lampiran)}$$

Tolak H_0 , Jika $t_{oi} > t_{1-\alpha} (n-k-1)$

Dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh: (hasil SPSS sesuai lampiran).

$$t_{0.95(55-2-1)} = t_{tabel} = 1.96$$

Tabel Error! No text of specified style in document.-10 Pengujian hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y

Koefisien Jalur		t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
PYX_1	0.378	4.773	1.96	H_0 Tolak Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
PYX_2	0.386	4.808	1.96	H_0 Tolak Terdapat Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber : hasil perhitungan

Berdasar hasil perhitungan nilai koefisien jalur variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y), yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS release 12 for windows, Dengan demikian sesuai dengan kaidah keputusan, bahwa harga-harga t_{hitung} jatuh didaerah H_0 ditolak artinya koefisien jalur signifikan, sehingga diagram jalur tidak mengalami perubahan. Secara konsep dapat dijelaskan bahwa seluruh aspek Kompetensi dan aspek Motivasi kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya akan diuji keberartian (signifikansi) koefisien kolerasi antar variabel X_1 dan X_2 dengan hipotesis sebagai berikut:

Dengan statistik uji sebagai berikut :

$$t = \frac{r}{\sigma_2} \text{ dan } \sigma_2 = \frac{1}{\sqrt{n-3}}$$

Tolak H_0 Jika $t_{hitung} > t_{(1-\alpha/2; n-k-1)}$ dengan menggunakan tabel t distribusi diperoleh (sesuai lampiran SPSS Release 12)

Tabel Error! No text of specified style in document.-11 Pengujian Korelasi antar variabel X

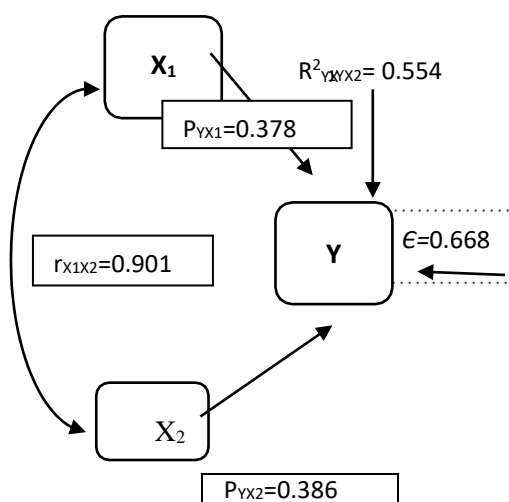
Koefisien Korelasi	T_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
0.901	7.913	1.96	H_0 Tolak Terdapat Hubungan yang Signifikan antara X_1 dan X_2

document.-11 Pengujian Korelasi antar variabel X

Sumber : hasil output SPSS

Dari pengujian korelasi antar variabel X, ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan langsung diantara variabel Kompetensi dan Motivasi kerja secara lengkap diagram hubungan kausal variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebagai berikut:

X_2



Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X_2	Pengaruh langsung ke Y	0.148996	14.8996
	Pengaruh tidak langsung melalui X_1 ke Y	0.131463	13.14631
Jumlah		0.280459	28.04591

Gambar Error! No text of specified style in document.-4 Diagram Hubungan Kausal antara Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari gambar struktural hubungan antar variabel dengan nilai-nilai parameter struktural diatas, maka pengaruh dari variabel penyebab ke

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X_1, X_2 ke Y	0.554	55.4
Pengaruh Diluar X_1, X_2 dan Y	0.446	44.6
Jumlah		100

variabel, maka pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Rifa Cooperation adalah :

Tabel Error! No text of specified style in document.-12 Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 ke

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X_1	Pengaruh langsung ke Y	0.142884	14.2884
	Pengaruh tidak langsung melalui X_2 ke Y	0.131463	13.14631
Jumlah		0.274347	27.43471

Y dan Pengaruh Diluar Variabel X dan Y

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Tabel Error! No text of specified style in document.-13 Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X dan Y
Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Demikian juga, hasil perhitungan diatas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel Error! No text of specified style in document.-14 Langsung dan Tidak Langsung dari Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa kontribusi Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 14.8996%, dengan koefisien t_{hitung} sebesar 4.808, sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05)$

=1.96, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta tidak langsung melalui variabel Kompetensi sebesar 13.14631%. Sedangkan kontribusi Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 28.04591%, dimana kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja sangat kuat atau sangat erat pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja pegawai. Maka semakin disiplin pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan memberikan korelasi yang positif dalam peningkatan kinerjanya. Gambaran ini secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian ini, bahwa secara parsial Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya apabila Motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula, sesuai pendapat Ruky (2006:67) menyatakan bahwa salah faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah motivasi (*motivation*). Dimana motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Faktor pendorong tersebut dimaksudkan untuk menggiatkan orang-orang, agar mereka bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki. Hal ini sependapat dengan Wahyudi (2002:19) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, kemudian Mitchell (1998:591) menunjukkan bahwa untuk menghasilkan prestasi dan kinerja yang tinggi harus ada dua faktor penting yaitu kemampuan personal dan motivasi, tanpa faktor ini prestasi kerja yang tinggi tidak mungkin tercapai.

Kinerja pegawai itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi maupun motivasi kerja, dan oleh karena itu besar kecilnya kinerja pegawai yang ada pada individu maupun kelompok tergantung pada efisien dan efektifnya motivasi kerja serta sesuai kompetensi tersebut, sehingga semakin baik kompetensi, serta motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor motivasi kerja dan kompetensi, karena

motivasi kerja dan kompetensi terkait erat dengan peningkatan kinerja, hal ini sesuai pendapat Bernardin dan Russel (2003:397), bahwa: “kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari *out put* yang ditimbulkan dari kompetensi dan motivasi kerja, berarti kompetensi dan motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut mempunyai kontribusi dan berpengaruh pada prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan prestasi pegawai, perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor kompetensi dan motivasi kerja, karena kompetensi dan motivasi kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja.

Kinerja pegawai itu sendiri dapat dipengaruhi oleh kompetensi maupun motivasi kerja, dan oleh karena itu besar kecilnya kinerja pegawai yang ada pada individu maupun kelompok tergantung pada sesuai kompetensi serta tingginya motif untuk berprestasi, sehingga semakin sesuai kompetensi, serta motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dalam rangka untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di CV. RIFA Corporation, maka penulis menyimpulkan bahwa :

1. Kompetensi pegawai dalam rangka memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan serta mempertanggungjawabkan kebijakan teknis penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pada umumnya dinilai tinggi yang ditunjang dari segi indikator pengetahuan (*knowledge*) yang terdiri dari pengetahuan teknis dan non teknis, kemudian keterampilan (*skill*) yang terdiri dari keterampilan teknis dan non teknis serta sikap (*attitude*) yang harus dimiliki oleh pegawai.
2. Motivasi pegawai dalam rangka memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan serta mempertanggungjawabkan kebijakan teknis penyusunan dan pelaksanaan pada umumnya

- dinilai cukup tinggi yang ditunjang dari segi indikator kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*) yang artinya yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia, kemudian kebutuhan afliasi (*relatedness needs*) yang artinya kebutuhan akan pentingnya hubungan individu dan masyarakat, serta kebutuhan akan kemajuan (*growth needs*) yaitu kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan diri.
3. Kinerja pegawai dalam rangka memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan serta mempertanggungjawabkan kebijakan teknis penyusunan dan pelaksanaan pada umumnya dinilai cukup tinggi ditunjang dari segi indikator *Quantity of Work* yaitu jumlah pekerjaan yang telah dilakukan, *Quality of Work* yaitu kualitas pekerjaan yang sesuai ketentuan tertentu, *job knowledge* yaitu pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan, *creativity* yaitu keaslian gagasan yang diungkapkan, *cooperation* yaitu kesediaan dalam bekerjasama dengan orang lain, *dependability* yaitu kesadaran pegawai terhadap pekerjaan, *initiative* yaitu semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta *personal quality* yaitu kepribadian serta integritas pribadi yang baik pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
 4. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa kompetensi pegawai menentukan optimasi pencapaian kinerja pegawai di CV. Rifa Corporation. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Spencer & Spencer (1993) yang intinya bahwa kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu.
 5. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa kompetensi pegawai menentukan optimasi pencapaian kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Nyhan (1999) yang intinya bahwa motivasi kerja pada tingkat yang lebih tinggi memiliki hubungan secara empirik dengan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi.
 6. Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 55,4% yang artinya bahwa Kompetensi dan motivasi menentukan optimasi pencapaian kinerja pegawai sebesar 55,4% sedangkan sisanya merupakan pengaruh variable lain selain kompetensi dan motivasi kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2003, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- , 2006, *Sumber Daya Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas : Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Amstrong, Michael. 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan PT. Alex Kompotindi, Jakarta.
- Alloangi, Yusuf Rahmat. 2011, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Pusat Dakwah Islam (Pusda'i) Jawa Barat. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Wiyana Mukti*. Bandung.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudhiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000, *Organisasidan Motivasi, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- , 2006, *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Gunung Agung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. A. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2002, *Dasar- Dasar Motivasi*. Bandung : CV. Pionir Jaya.
- Nawawi, Usman. 2000, *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Nazir, Moh. 1999, *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2004, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012, *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : PT. Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Wahjusumidjo. 1994, *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2011, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.